

The logo for elisfa, featuring the word 'elisfa' in a white, lowercase, sans-serif font with a slight shadow effect, set against a teal background with abstract circular patterns.

SYNDICAT EMPLOYEUR
DU LIEN SOCIAL
& FAMILIAL

Webinaire La modification du contrat de travail

*Animé par Faustine Zuliani
Juriste en droit social*

10 janvier 2023

Faustine Zuliani

Juriste en droit social

questionsjuridiquesrh@elisfa.fr

Le PJRS est joignable au 01 58 46 13 40 lors des permanences téléphoniques du lundi au vendredi matin de 9h à 12h30 et le mardi et jeudi après-midi de 14h à 17h au 01 58 46 13 40.

Le Conseil d'administration
et l'équipe de salarié·e·s
vous présentent
leurs meilleurs vœux
pour cette nouvelle année
2023

Ensemble
tout est possible



Meilleurs Voeux

Déroulement du webinar

- Définition de la modification du contrat de travail
- La modification du contrat hors motif économique
- La modification du contrat pour motif personnel
- La modification du contrat pour motif économique

I. Définition de la modification du contrat de travail



Définition

La modification du contrat de travail est caractérisé lorsqu'un élément contractuel, déterminant pour l'employeur et le salarié lors de la signature du contrat de travail est affecté.

Ces éléments sont appelés **éléments essentiels**.

Les éléments par nature essentiels du contrat de travail sont :

- La rémunération
- La durée du travail
- La qualification



Différence : changement des conditions de travail et modification du contrat

La modification du contrat de travail nécessite par définition l'accord du salarié, à l'inverse en cas de changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur, le salarié ne peut s'opposer à ce changement et son accord n'est pas nécessaire. En effet, la décision de changement des conditions de travail relève du pouvoir de l'employeur.

Toutefois, l'employeur doit respecter le principe de bonne foi contractuelle lorsque ce dernier souhaite réaliser un changement des conditions de travail. De même, il doit respecter un délai de prévenance.

Exemple de changement de condition de travail : organisation des horaires, le lieu de travail, changement d'affectation ou lieu du poste, passage d'un horaire fixe à un horaire variable

Cas particulier des horaires de travail

En principe, la modification des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Les horaires de travail ne sont pas en premier lieu considéré comme un élément essentiel du contrat de travail.

Ainsi, l'employeur n'a pas besoin de recueillir l'accord du salarié pour modifier les horaires de travail.



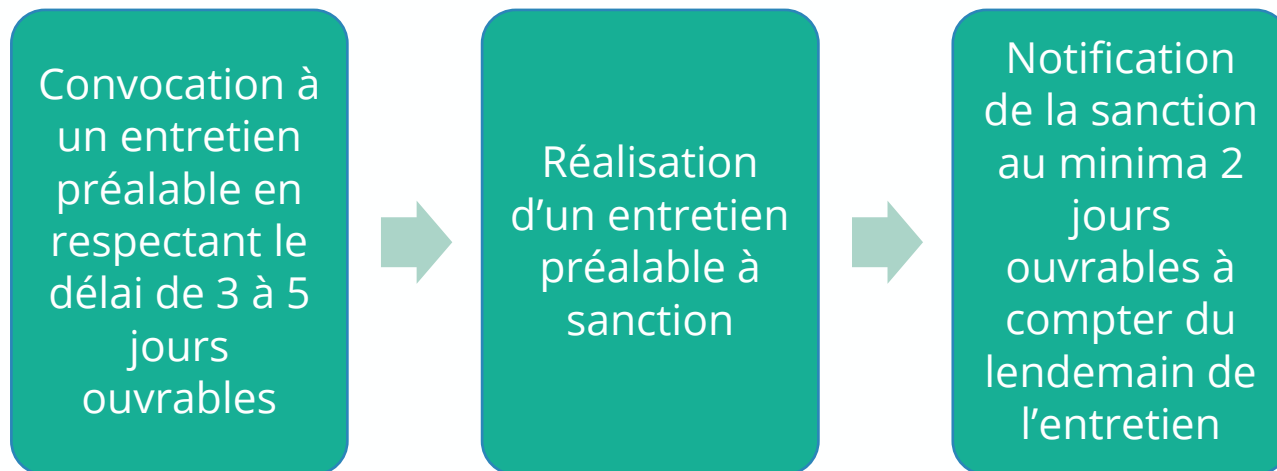
Si le changement des horaires est important et peut affecter les jours de pauses/repos et en cas de contractualisation des horaires, cela est assimilé à une modification du contrat de travail. Il faut donc être vigilant en cas de modification des horaires de travail.

Conséquence d'un refus d'un changement des conditions de travail

Le refus pour le salarié de continuer le travail ou de le reprendre après un changement des conditions de travail **constitue, en principe, une faute** qu'il appartient à l'employeur de sanctionner.

Mais attention, le refus ne constitue pas nécessairement une faute grave.

En cas de refus du salarié d'exécuter le contrat avec les nouvelles conditions de travail, vous devez respecter la procédure disciplinaire.



Cas particulier du salarié protégé

Qu'il s'agisse d'un changement des conditions de travail ou d'une modification du contrat de travail, les représentants du personnel et autres salariés bénéficiant de la protection légale face au licenciement (nécessité d'une autorisation préalable à l'inspecteur du travail) **doivent donner leur accord.**



Et ceci, même lorsque la possibilité de modification est prévue dans le contrat.

En cas de refus du salarié protégé et si l'employeur souhaite poursuivre dans son intention, la procédure spéciale de licenciement doit être mise en œuvre

II. La modification du contrat hors motif économique

La rémunération

La rémunération est l'un des 3 éléments essentiels du contrat de travail. Elle est la contrepartie de la prestation de travail effectuée par le salarié.

Ainsi, l'employeur ne peut modifier sans l'accord du salarié :

- La rémunération
- Le mode de rémunération
- Le mode de calcul
- La structure de la rémunération



Ainsi, même en cas d'augmentation, de mode de rémunération plus avantageux, l'employeur doit recueillir l'accord du salarié.

Focus RMB et valeur du point

Il est possible en cours de contrat de travail qu'un changement de la valeur du point ou de la rémunération minimum de branche intervienne : dans cette situation, **il n'est pas nécessaire de réaliser un avenant à chaque nouvelle valeur.**

L'accord de branche s'impose aux salariés.

L'avenant est nécessaire uniquement en cas de changement de rémunération due à un changement de poste, augmentation de la responsabilité du salariée etc..



Depuis le 1^{er} janvier 2023, la valeur du point est de 57,50 euros.

La rémunération

Il est possible d'insérer au sein d'un contrat une variation de la rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs à atteindre pour le salarié. Cette variation n'est pas analysée comme une modification de la rémunération.



Exemple : les rémunérations sur objectif

A l'inverse, il n'est pas possible de prévoir une clause contractuelle permettant à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération, ni même de le prévoir au sein d'un accord d'entreprise.

Modification de la rémunération

- Modification de la rémunération même de manière faible (Cass. soc., 19 mai 1998)
- Suppression d'un avantage en nature (Cass.soc, 13 juin 2012)
- Réduction d'une indemnité kilométrique contractuelle (Cass.soc, 3 mars 1993)

Changement des conditions de travail

- Prise en charge des frais professionnels (Cass.Soc, 26 mai 1999)
- Diminution d'une prise d'intéressement (Cass, soc, 6 mars 2019)

Cas particulier des primes

Prime issus	Usage ou DUE	Accord collectif	Contrat de travail
Mode de suppression	Dénonciation de l'usage : <ul style="list-style-type: none">- Information des salariés concernés- Information des représentants du personnel- Respect d'un délai de prévenance	Dénonciation de l'accord : <ul style="list-style-type: none">- Notification de la dénonciation aux autres signataires- Déposer auprès de l'administration et greffe du CPH	Modification du contrat de travail par le biais d'un avenant au contrat de travail
Nécessité de l'accord du salarié	NON : Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord du salarié pour dénoncer l'usage	NON : Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord du salarié pour dénoncer l'accord	OUI : il faut recueillir l'accord du salarié.

La durée du travail

Définition : La durée du travail est le temps passé par un salarié à son travail. Elle est un élément essentiel du contrat de travail. En conséquence, toute modification à la hausse ou à la baisse nécessite l'accord du salarié au préalable.

Même en cas d'augmentation de salaire à la suite d'une modification de la durée du travail, le salarié doit donner son accord pour une modification de son contrat de travail.



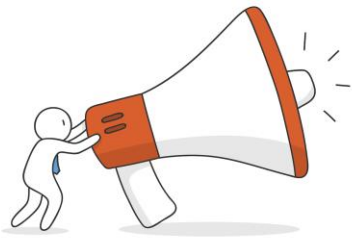
Focus : Différence de termes

Termes	Durée du travail	Horaire de travail	Répartition du temps de travail
Définition	La durée du travail est le temps passé par un salarié à son travail.	Les horaires de travail correspondent à l'organisation du temps de travail.	La répartition du temps de travail correspond à la fixation au sein du contrat des jours de la semaine qui seront travaillés par le salarié à temps partiel et du nombre d'heures de travail par jour

Cas particulier de l'avenant complément d'heures

Depuis 2014, il est possible d'augmenter temporairement la durée du travail d'un salarié à temps partiel par le biais d'un avenant complément d'heures.

Cette modification même temporaire doit passer par le biais du recueil de l'accord du salarié. Il faudra faire un avenant complément d'heures aux salariés concernés.



L'avenant au contrat de travail ne pourra pas prévoir le passage temporaire d'un salarié à temps partiel à temps plein. La nouvelle durée du travail fixée dans l'avenant devra rester inférieure à la durée légale de travail.

Exemples jurisprudentielles

Modification du contrat de travail

- L'augmentation de la durée du travail
- La diminution de la durée du travail (*Cass.Soc 24 mars 2004*)

Changement des conditions de contrat de travail

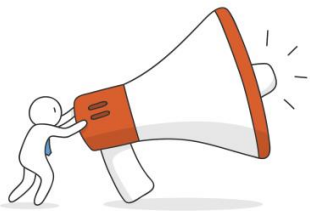
- La mise en place d'une activité partielle (*Cass.soc.18 juin 1996*)
- La mise en place d'un aménagement du temps de travail
- La réalisation d'heures supplémentaires

La qualification

Il est important de faire la différence entre la qualification du salarié et les attributions de ce dernier.

La qualification du poste est déterminée en fonction des caractéristiques de la fonction et également de la catégorie du salarié. Celle-ci est considérée comme un élément essentiel du contrat de travail nécessitant l'accord en cas de modification.

A l'inverse, l'attribution de tâches nouvelles est quant à elle un simple changement des conditions de travail.



Toutefois, lorsque les nouvelles attributions sont trop importantes et/ou impacte la qualification, cela sera considéré comme une modification du contrat de travail.

Exemples jurisprudentielles

Changement de qualification

- Diminution des responsabilités et des prérogatives du salarié (Cass.soc, 25 sept.2013)
- Proposition de poste affectant la qualification par de nouvelles responsabilités (Cass.soc, 23 janvier 2001)
- Changement d'emploi repère exemple passage AP à EJE

Octroi de nouvelles attributions

- Evolution des missions correspondant à la qualification du salarié (Cass.Soc 18 mai 2005)
- Modification du rang intermédiaire hiérarchique (Cass.soc, 15 mai 2012)
- Changement de poste n'affectant ni le degré de subordination, sa rémunération, sa qualification et son niveau hiérarchique

Focus : Le lieu de travail

En principe, la mention du lieu de travail possède une simple valeur informative sauf en cas de stipulation précisant que le salarié exécutera de manière exclusive son travail dans le lieu mentionné.

Ainsi, sauf mention contraire :

- lorsque le nouveau lieu de travail se situe dans le même secteur géographique que le précédent et n'est pas exclusif d'un seul lieu, il s'agit d'un simple changement des conditions de travail ne nécessitant pas l'accord du salarié. Exception : lorsque la nouvelle affectation porte atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié (Cass. soc., 7 juill. 2016, n° 15-15.342 Cass. soc., 29 oct. 2014, n° 13-21.192).
- A l'inverse, au-delà de ce périmètre, le changement constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié pour être appliqué.

Définition du secteur géographique

Afin de définir le secteur géographique, différents critères ont été retenus :



- la distance séparant l'ancien et le nouveau lieu de travail
- l'existence ou non d'un bassin d'emploi homogène, etc.
- L'état de développement des transports en commun et
- la possibilité pour le salarié de se déplacer aisément vers le nouveau lieu de travail avec des échanges directs entre les différents moyens de transport

Les critères sont retenus en fonction au cas par cas par les juges.

Exemples jurisprudentielles

Modification du lieu de travail

- Aire géographique différente (*Cass.soc, 26 sept.2013*)
- Mutation de Paris vers Roissy compte tenu des moyens de transports mal desservi (*Cass.soc, 15 juin 2004*)
- Nouvelle affectation dans le même secteur mais porte atteinte à la vie personnelle (*Cass.soc, 7 juill 2016*)

Absence de modification du lieu

- Mutation de Marignane à Toulon (80km) mais le salarié dispose d'une voiture de service (*Cass. soc. 3 avril 2013*)
- Changement de lieu dans la même couronne urbaine (*Cass.Soc, 3 mai 2006*)
- Nouvelle affectation distante de 45km accessible par train ou bus (*Cass.soc, 16 nov. 2010*)

Cas de la mise à disposition

Définition : La mise à disposition consiste pour une entreprise, à prêter un salarié pour une durée déterminée à une autre entreprise, dite « utilisatrice », pour la mise en œuvre d'une compétence ou d'une technique particulière.

Les démarches obligatoires pour la mise en place :

- Obtenir l'accord du salarié concerné par la mise à disposition
- Réaliser un avenant au contrat de travail pour le salarié concerné
- Réaliser une convention de mise à disposition entre la structure prêteuse et celle utilisatrice

En cas de refus, cela ne constitue pas un fait fautif justifiant un licenciement.

Vous pouvez retrouver [nos modèles relatifs à la mise à disposition](#) sur le site internet d'Elisfa ainsi que [notre webinaire sur le sujet](#).

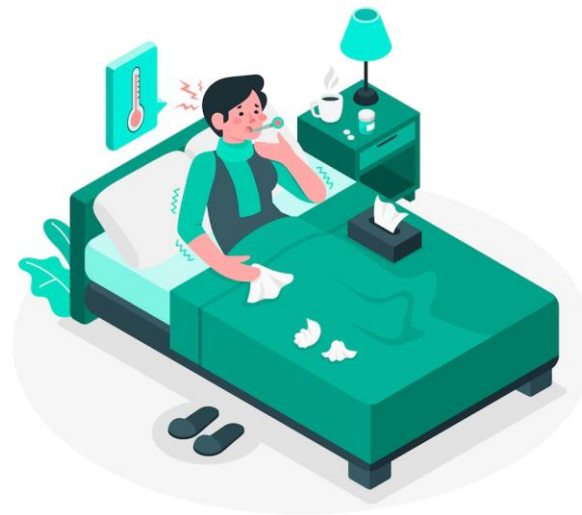
III. La modification du contrat de travail pour motif personnel

La modification pour motif personnel

Il est possible que dans certaines situations précises, la modification du contrat de travail soit inhérente à la personne du salarié.

Différentes situations se présentent :

- La salariée enceinte
- Le congé parental d'éducation
- La maladie ou l'accident
- L'insuffisance professionnelle



Cas d'une salariée enceinte

Il est possible qu'une salariée soit affectée à un autre poste du fait de sa grossesse. Ainsi, l'employeur est tenu de l'affecter à un poste en cohérence avec son état de santé.

Cette demande de changement de poste peut être soit à l'initiative de l'employeur soit du salarié. Si la demande d'aménagement est à l'initiative de l'employeur, cela sera uniquement après avis du médecin du travail.

Dans cette situation, l'accord de la salariée n'est pas requis.



La convention collective prévoit à destination des femmes enceintes, une diminution de 10% de la durée du temps de travail à partir du 61^{ème} jour de grossesse. Dans cette situation, malgré un temps de travail diminué en réel, il n'est pas nécessaire de faire un avenant au contrat de travail.

Le congé parental

Il est possible pour un salarié à la suite d'une naissance de demander un congé parental à temps partiel. Cette demande aura un impact sur la durée du travail.

Le salarié doit faire sa demande

- au moins 1 mois avant le début du congé lorsque ce dernier est pris immédiatement après la naissance
- 2 mois dans les autres cas.

A la suite de cette demande, l'employeur doit notifier son accord au salarié.

Du fait de cette modification de la durée du temps de travail temporaire, l'employeur devra réaliser un avenant temporaire. Cette modification du contrat sera donc délimitée dans le temps.

Vous pouvez retrouver [notre avenant temporaire](#) dans nos formulaires types sur le site internet d'Elisfa

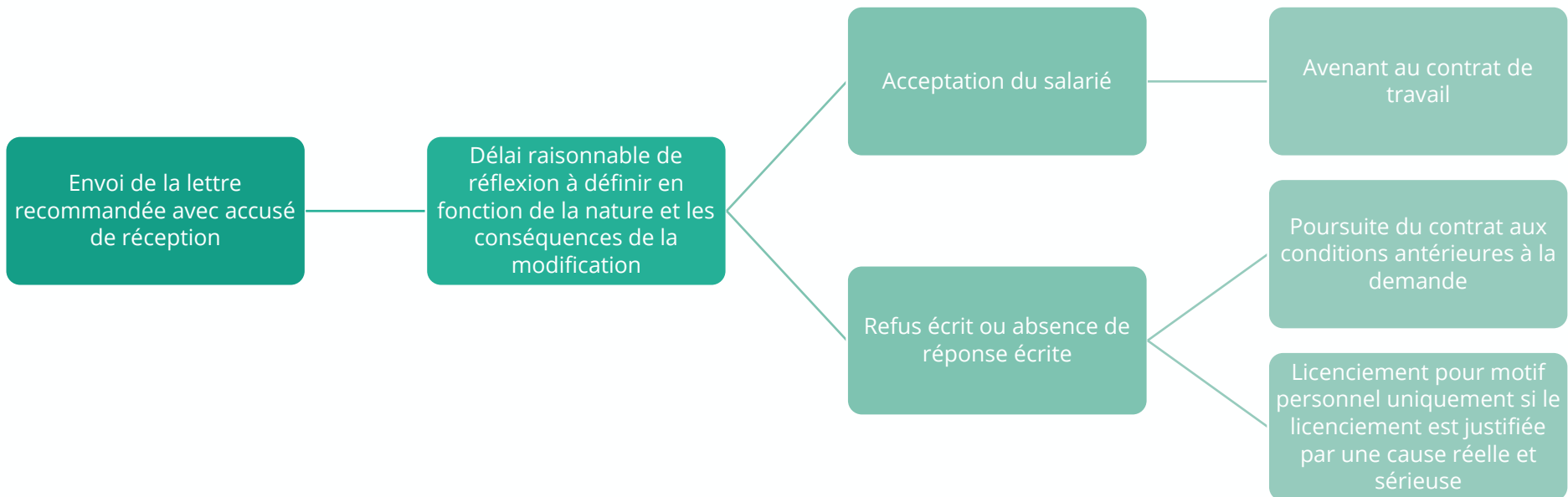
Retour de maladie/accident

En principe, à l'issue d'un arrêt de travail, cela donne lieu à une visite de reprise, le médecin peut déclarer le salarié apte. Ce dernier doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

A l'inverse, lors de la visite médicale de reprise, le médecin peut déclarer le salarié inapte à la reprise de son activité antérieure, l'employeur doit chercher une solution pour le reclasser dans l'entreprise. Cette obligation de reclassement, qui s'entend de l'affectation sur un nouveau poste, incombant à l'employeur nécessitera la modification du contrat de travail.

La qualification et/ou la rémunération sont donc modifiées, il faut recueillir l'accord du salarié au sein d'un avenant au contrat de travail.

Procédure de modification



IV. La modification du contrat de travail pour motif économique

Caractérisation du motif économique

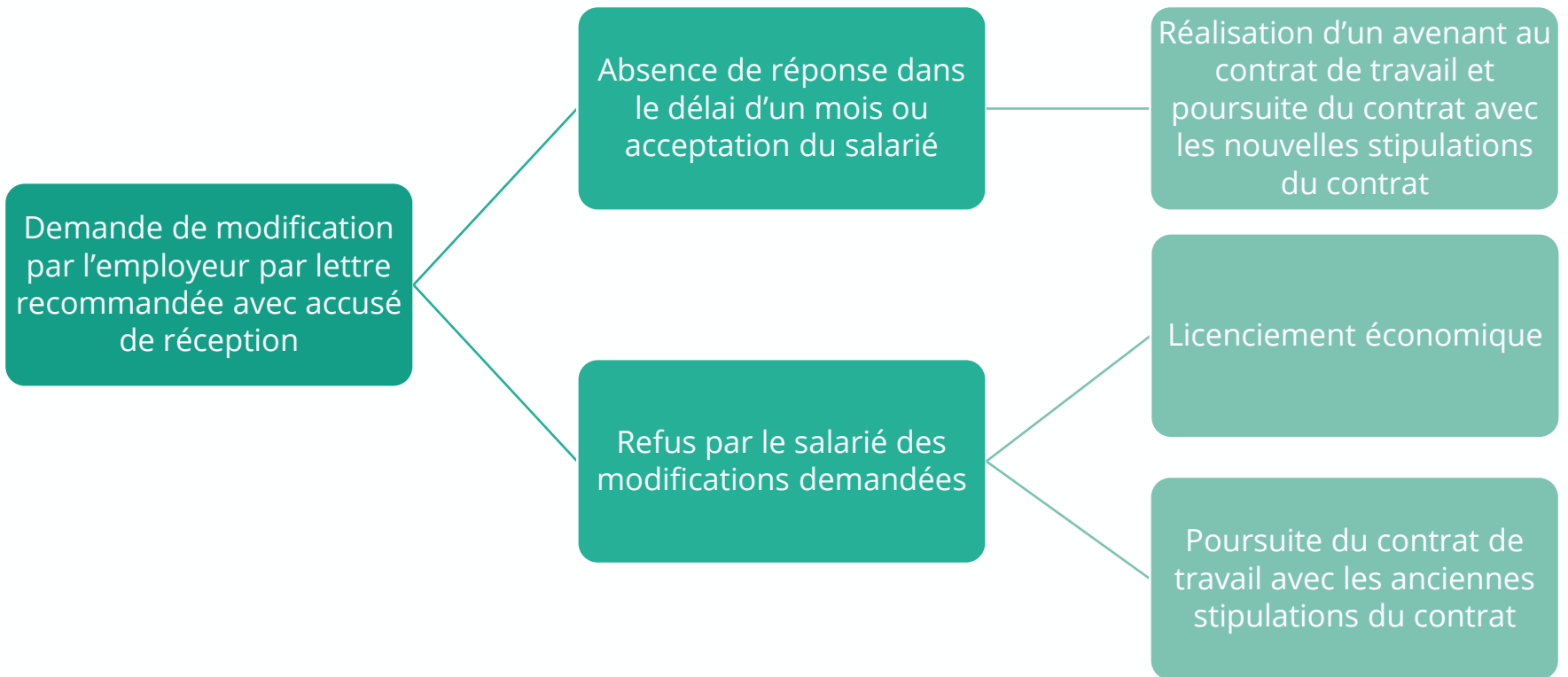
Afin de caractériser le motif de la modification comme économique, **3 conditions** doivent être remplies, la modification :

- n'est pas inhérente à la personne du salarié,
- résulte de la suppression de l'emploi du salarié, de sa transformation ou de la modification refusée par le salarié d'un élément essentiel de son contrat de travail,
- est consécutive à des problèmes économiques, à des transformations économiques, à la réorganisation de l'entreprise ou à la cessation de l'activité.



Attention, en cas de refus du salarié et le lancement de la procédure de licenciement économique, l'employeur n'est en rien privé de son obligation de reclassement.

Procédure de modification



Documents utiles disponibles sur notre site internet :

- [Avenant définitif au contrat de travail](#)
- [Avenant congé parental](#)
- [Avenant complément d'heures](#)
- [Lettre de demande de modification pour motif personnel](#)
- [Lettre de demande de modification pour motif économique](#)

**Prochain rendez vous
Mardi 14 février 2022**

De 14h30 à 15h30

WEBINAIRE

« En route vers la nouvelle classification »

[Inscrivez-vous sur notre site](#)

N'hésitez pas à solliciter le PJRS pour toute interrogation à l'adresse suivante :
questionsjuridiquesrh@elisfa.fr

Le PJRS est également joignable lors des permanences téléphoniques tous les matins du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et les mardis et jeudis après-midi de 14h00 à 17h00



Merci de votre attention !